CULTURA ORGANIZACIONAL E INTRAEMPREENDEDORISMO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

ORGANIZATIONAL CULTURE AND INTRAPRENEURSHIP: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

FERNANDA GALLINA
UNIVERSIDADE FEEVALE

CRISTIANE FROEHLICH
UNIVERSIDADE FEEVALE

MARIA CRISTINA BOHNENBERGER
UNIVERSIDADE FEEVALE

MARCELO CURTH
UNIVERSIDADE FEEVALE

Comunicação:
O XIV SINGEP foi realizado em conjunto com a 14th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com a SPARK (Society for Promoting Academic Research and Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

Agradecimento à orgão de fomento:
CAPES

CULTURA ORGANIZACIONAL E INTRAEMPREENDEDORISMO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Objetivo do estudo
Analisar, por meio de revisão sistemática, como a cultura organizacional se articula ao intraempreendedorismo, identificando convergências, rupturas e tendências da literatura sobre a transição de abordagens centradas no indivíduo para perspectivas culturais e coletivas da inovação.

Relevância/originalidade
O estudo é relevante ao integrar cultura organizacional e intraempreendedorismo, evidenciando como valores, liderança, confiança e aprendizagem sustentam práticas inovadoras. A originalidade reside na sistematização das mudanças conceituais do campo e na proposição de uma agenda analítica.

Metodologia/abordagem
Realizou-se revisão sistemática da literatura, orientada pelo protocolo PRISMA. As buscas envolveram bases acadêmicas nacionais e internacionais, considerando estudos recentes e obras clássicas. A análise ocorreu por categorização temática, permitindo comparar abordagens clássicas e contemporâneas.

Principais resultados
Os resultados indicam a passagem de uma visão individualista do intraempreendedorismo para uma compreensão cultural e relacional. Autonomia, segurança psicológica, liderança colaborativa, reconhecimento e aprendizagem emergem como elementos que favorecem ambientes organizacionais propícios à inovação interna.

Contribuições teóricas/metodológicas
O estudo contribui teoricamente ao organizar a literatura em dois paradigmas: clássico e contemporâneo. Metodologicamente, oferece uma síntese categorial que relaciona cultura, liderança, sistemas organizacionais e práticas intraempreendedoras, apoiando futuras revisões e pesquisas empíricas.

Contribuições sociais/para a gestão
As contribuições gerenciais indicam que organizações devem fortalecer culturas baseadas em confiança, autonomia, abertura ao erro e reconhecimento. Esses elementos favorecem o protagonismo dos colaboradores, ampliam a capacidade de inovação e apoiam ambientes de aprendizagem contínua.

Palavras-chave: Cultura organizacional, Intraempreendedorismo, Inovação, Comportamento inovador, Revisão sistemática da literatura

ORGANIZATIONAL CULTURE AND INTRAPRENEURSHIP: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Study purpose
To analyze, through a systematic literature review, how organizational culture relates to intrapreneurship, identifying convergences, ruptures, and trends regarding the transition from individual-centered approaches to cultural and collective perspectives on innovation.

Relevance / originality
The study is relevant because it integrates organizational culture and intrapreneurship, showing how values, leadership, trust, and learning sustain innovative practices. Its originality lies in systematizing conceptual changes in the field and proposing an analytical agenda.

Methodology / approach
A systematic literature review was conducted, guided by the PRISMA protocol. Searches covered national and international academic databases, including recent studies and classic works. The analysis used thematic categorization to compare classical and contemporary approaches.

Main results
The results indicate a shift from an individualistic view of intrapreneurship to a cultural and relational understanding. Autonomy, psychological safety, collaborative leadership, recognition, and learning emerge as elements that foster organizational environments favorable to internal innovation.

Theoretical / methodological contributions
The study contributes theoretically by organizing the literature into two paradigms: classical and contemporary. Methodologically, it offers a categorical synthesis linking culture, leadership, organizational systems, and intrapreneurial practices, supporting future reviews and empirical research.

Social / management contributions
The managerial contributions suggest that organizations should strengthen cultures based on trust, autonomy, openness to error, and recognition. These elements foster employee agency, expand innovation capacity, and support continuous learning environments.

Keywords: Organizational culture, Intrapreneurship, Innovation, Innovative behavior, Systematic literature review

CULTURA ORGANIZACIONAL E INTRAEMPREENDEDORISMO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

1 Introdução

A inovação interna deixou de ser compreendida apenas como resultado de iniciativas individuais e passou a ser analisada como fenômeno associado às condições culturais, estruturais e relacionais das organizações. Em ambientes marcados por transformações tecnológicas, pressões competitivas e mudanças nos modelos de trabalho, compreender como a cultura organizacional favorece ou limita o intraempreendedorismo torna-se relevante para a gestão e para a pesquisa em comportamento organizacional.

O intraempreendedorismo foi originalmente associado à atuação de indivíduos capazes de identificar oportunidades, mobilizar recursos e desenvolver novos projetos dentro de organizações já estabelecidas (Pinchot, 1985; Burgelman, 1983). Estudos ampliaram essa compreensão ao relacionar a ação intraempreendedora a dimensões como autonomia, proatividade, inovação, assunção de riscos, apoio gerencial e mecanismos de recompensa (Antoncic; Hisrich, 2003; Kuratko; Montagno, 1989; Morris; Kuratko; Covin, 2011).

Apesar dessa evolução, parte da literatura ainda trata a cultura organizacional como variável de contexto, sem explicitar os mecanismos pelos quais valores, normas, práticas de liderança, segurança psicológica e sistemas de reconhecimento sustentam comportamentos intraempreendedores. Essa lacuna é relevante porque o intraempreendedorismo não depende apenas da disposição individual para inovar, mas também da legitimidade cultural concedida à experimentação, ao erro e à colaboração (Schein, 1984; 2009; Edmondson, 1999; Blanka, 2019).

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar como a literatura relaciona cultura organizacional e intraempreendedorismo, identificando a evolução conceitual do campo, os principais mecanismos culturais associados ao comportamento intraempreendedor e as lacunas para pesquisas futuras. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura com apoio das diretrizes PRISMA, contemplando estudos publicados entre 2019 e 2024 e obras clássicas utilizadas para contextualização teórica.

A contribuição do artigo consiste em organizar a literatura em dois movimentos analíticos: o primeiro centrado no indivíduo inovador e nas condições estruturais de apoio; o segundo voltado à cultura intraempreendedora como sistema de valores, relações e práticas que sustentam a inovação coletiva.

2 Referencial teórico

2.1 Intraempreendedorismo: conceitos e dimensões

O intraempreendedorismo refere-se à capacidade de desenvolver iniciativas inovadoras dentro de organizações existentes. Pinchot (1985) contribuiu para difundir a noção de intrapreneur como colaborador que empreende internamente, enquanto Burgelman (1983) analisou o empreendedorismo corporativo como processo associado à renovação estratégica e à emergência de novas iniciativas em estruturas organizacionais estabelecidas.

A literatura clássica enfatizou o comportamento do indivíduo inovador. Nessa perspectiva, o intraempreendedor é caracterizado pela capacidade de propor soluções, assumir riscos calculados, mobilizar recursos e transformar ideias em projetos organizacionais (Antoncic; Hisrich, 2003; Kuratko; Hodgetts, 1992). Kuratko e Montagno (1989) acrescentam que apoio gerencial, liberdade de ação e recompensas adequadas ampliam a propensão ao comportamento intraempreendedor.

Com o amadurecimento do campo, os estudos passaram a reconhecer que a ação individual não explica sozinha a inovação interna. Morris, Kuratko e Covin (2011) indicam que o intraempreendedorismo depende da interação entre características individuais, desenho organizacional, estratégia, liderança e cultura. Essa compreensão desloca o debate de uma abordagem centrada em traços pessoais para uma perspectiva mais integrada, na qual o comportamento inovador resulta de condições organizacionais recorrentes.

2.2 Cultura organizacional e condições para inovar

A cultura organizacional pode ser entendida como o conjunto de pressupostos, valores e práticas compartilhadas que orientam a forma como os membros de uma organização percebem problemas, interpretam oportunidades e definem comportamentos considerados legítimos (Schein, 1984; 2009). Hofstede, Hofstede e Minkov (2005) complementam essa visão ao descreverem a cultura como programação coletiva que diferencia grupos e influencia padrões de ação.

No debate sobre inovação, a cultura exerce influência ao definir o grau de abertura à experimentação, a tolerância ao erro, o apoio à aprendizagem e a disposição para colaboração. Martins e Terblanche (2003) destacam que valores culturais podem estimular criatividade quando combinados a comunicação aberta, liberdade, confiança e mecanismos de suporte. Cameron e Quinn (2011), por sua vez, associam culturas mais flexíveis e adhocráticas a ambientes favoráveis à inovação.

A segurança psicológica também se tornou uma dimensão relevante para compreender culturas intraempreendedoras. Edmondson (1999) demonstra que equipes aprendem e inovam com maior intensidade quando seus integrantes percebem que podem expressar ideias, dúvidas e falhas sem medo de punição. Essa perspectiva aproxima o intraempreendedorismo de processos de aprendizagem organizacional e criação de conhecimento (Nonaka; Takeuchi, 1995; Neessen et al., 2019).

A literatura analisada permite diferenciar duas formas de compreender a relação entre cultura organizacional e intraempreendedorismo. A primeira, mais clássica, considera a cultura como ambiente que facilita ou limita a ação do indivíduo inovador. A segunda, mais contemporânea, entende a cultura como sistema que produz condições simbólicas, relacionais e institucionais para que a inovação seja sustentada coletivamente.

Quadro 1. Síntese das abordagens sobre cultura organizacional e intraempreendedorismo

Dimensão	Abordagem clássica	Abordagem contemporânea
Foco analítico	Indivíduo inovador, autonomia pessoal e capacidade de mobilizar recursos.	Interações, valores compartilhados, liderança, aprendizagem e sistemas de apoio.
Papel da cultura	Contexto que favorece ou inibe iniciativas individuais.	Sistema simbólico e prático que legitima experimentação, colaboração e tolerância ao erro.
Unidade de análise	Colaborador ou empreendedor interno.	Equipes, redes internas, práticas organizacionais e ecossistema de inovação.
Principais autores mobilizados	Pinchot (1985); Burgelman (1983); Antoncic e Hisrich (2003); Kuratko e Montagno (1989).	Blanka (2019); Neessen et al. (2019); Rigtering e Weitzel (2013); Urbano et al. (2022).
Limitação	Risco de atribuir a inovação a características individuais, reduzindo o peso das condições organizacionais.	Necessidade de maior precisão sobre os mecanismos culturais que transformam valores em práticas intraempreendedoras.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na revisão da literatura.

3 Metodologia

O estudo caracteriza-se como revisão sistemática da literatura, de abordagem qualitativa, descritiva e exploratória. A revisão foi orientada pelas diretrizes PRISMA, adotadas para aumentar a transparência do processo de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos (Moher et al., 2009; Page et al., 2021). A opção por revisão sistemática justifica-se pela necessidade de mapear a produção científica sobre cultura organizacional e intraempreendedorismo e sintetizar padrões conceituais de um campo fragmentado (Tranfield; Denyer; Smart, 2003; Snyder, 2019).

As buscas foram realizadas nas bases Web of Science, Scopus, Emerald, SciELO, Google Scholar e Periódicos CAPES. Foram utilizadas combinações dos termos intrapreneurship, corporate entrepreneurship e organizational culture, contemplando estudos publicados entre 2019 e 2024. Obras clássicas anteriores a esse período foram incorporadas apenas para contextualização teórica, não compondo a amostra final da revisão sistemática.

Foram incluídos artigos revisados por pares que tratassem explicitamente da relação entre cultura organizacional, inovação interna, intraempreendedorismo ou empreendedorismo corporativo. Foram excluídos trabalhos duplicados, textos opinativos, relatórios institucionais, white papers, documentos sem revisão por pares e estudos sem aderência direta ao objetivo da pesquisa, conforme recomendações de Kitchenham e Charters (2007).

O processo de seleção resultou em 56 estudos inicialmente identificados. Após remoção de duplicidades e leitura de títulos, resumos e palavras-chave, 38 estudos permaneceram para análise preliminar. A leitura integral permitiu a definição de uma amostra final de 28 estudos aderentes ao objetivo da pesquisa. O fluxo de seleção foi organizado segundo as etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão previstas pelo protocolo PRISMA.

A análise dos estudos foi conduzida por categorização, seguindo as etapas de pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados propostas por Bardin (2011). O processo também dialogou com procedimentos de análise temática e codificação qualitativa, especialmente na identificação de padrões, convergências e lacunas conceituais (Fereday; Muir-Cochrane, 2006; Miles; Huberman; Saldaña, 2014). A triangulação teórica foi utilizada para articular contribuições de cultura organizacional, inovação e intraempreendedorismo (Denzin, 2012).

Quadro 2. Procedimentos metodológicos da revisão

Etapa	Procedimento adotado	Resultado
Identificação	Busca nas bases selecionadas com os descritores intrapreneurship, corporate entrepreneurship e organizational culture.	56 estudos identificados.
Triagem	Exclusão de duplicados e leitura de títulos, resumos e palavras-chave.	38 estudos selecionados para leitura preliminar.
Elegibilidade	Leitura integral e aplicação dos critérios de inclusão e exclusão.	28 estudos incluídos na amostra final.
Análise	Categorização temática e síntese interpretativa dos achados.	Três categorias analíticas: eixo individual, mecanismos culturais e lacunas/tendências.

Fonte: Elaborado pelos autores com base no protocolo metodológico da revisão.

4 Análise dos resultados

A análise da literatura selecionada indica que a relação entre cultura organizacional e intraempreendedorismo pode ser compreendida a partir de três categorias: a permanência do

eixo individual, os mecanismos culturais de sustentação da inovação interna e as lacunas/tendências do campo.

4.1 Permanência do eixo individual

A primeira categoria mostra que a literatura ainda preserva elementos da abordagem clássica, sobretudo a ênfase na autonomia, proatividade, criatividade e assunção de riscos. Estudos fundacionais, como Pinchot (1985), Burgelman (1983) e Antoncic e Hisrich (2003), permanecem relevantes porque definem o intraempreendedorismo como ação orientada à criação de valor dentro da organização. Contudo, quando tomados isoladamente, esses elementos produzem uma explicação limitada, pois atribuem ao indivíduo a responsabilidade principal pela inovação.

Os estudos contemporâneos não rejeitam esse eixo individual, mas o reposicionam. Blanka (2019), Hernández-Perlines, Moreno e Gómez (2022) e Neessen et al. (2019) demonstram que motivação, autoconfiança e orientação para oportunidades dependem de recursos organizacionais, suporte social e condições de trabalho. Assim, o indivíduo continua relevante, mas sua atuação é condicionada por normas, relações e sistemas que autorizam ou bloqueiam a experimentação.

4.2 Mecanismos culturais de sustentação do intraempreendedorismo

A segunda categoria identifica os mecanismos pelos quais a cultura organizacional sustenta o intraempreendedorismo. O primeiro mecanismo é a legitimação da autonomia. Organizações que valorizam flexibilidade, descentralização e participação tendem a favorecer a proposição de ideias e a mobilização de recursos internos (Cameron; Quinn, 2011; Rigtering; Weitzel, 2013).

O segundo mecanismo é a segurança psicológica. A literatura indica que comportamentos inovadores se desenvolvem com maior consistência quando as pessoas percebem que podem expressar ideias, discordar, testar alternativas e aprender com erros sem sofrer punições desproporcionais (Edmondson, 1999; Neessen et al., 2019). Nessa perspectiva, tolerância ao erro não significa ausência de controle, mas criação de condições para aprendizagem e melhoria contínua.

O terceiro mecanismo envolve liderança e reconhecimento. Lideranças participativas, colaborativas e orientadas ao desenvolvimento fortalecem a confiança, reduzem barreiras hierárquicas e sinalizam que a inovação é valorizada pela organização (Krause, 2004; Yukl, 2013). Sistemas de reconhecimento, tanto simbólicos quanto materiais, ajudam a transformar valores culturais em práticas organizacionais recorrentes (Burns, 2013; Kuratko; Goldsby; Hornsby, 2018).

O quarto mecanismo refere-se à aprendizagem organizacional. A cultura intraempreendedora se fortalece quando ideias são compartilhadas, testadas, avaliadas e incorporadas a rotinas coletivas. Essa dinâmica aproxima o intraempreendedorismo de processos de criação de conhecimento e aprendizagem contínua (Nonaka; Takeuchi, 1995; Martins; Terblanche, 2003).

Quadro 3. Mecanismos culturais associados ao intraempreendedorismo

Mecanismo cultural	Descrição analítica	Autores
Autonomia legitimada	Liberdade para propor ideias, tomar decisões e mobilizar recursos com respaldo organizacional.	Pinchot (1985); Rigtering e Weitzel (2013); Cameron e Quinn (2011).
Segurança psicológica	Condições para expressar dúvidas, testar alternativas e aprender com erros sem punição desproporcional.	Edmondson (1999); Blanka (2019); Neessen et al. (2019).
Liderança e reconhecimento	Apoio gerencial, comunicação aberta e valorização simbólica ou material das iniciativas inovadoras.	Krause (2004); Burns (2013); Yukl (2013); Kuratko, Goldsby e Hornsby (2018).
Aprendizagem organizacional	Transformação de experiências, erros e interações em conhecimento compartilhado e rotinas de inovação.	Nonaka e Takeuchi (1995); Martins e Terblanche (2003); Schein (2009).
Sistemas e estruturas flexíveis	Processos, incentivos e arranjos organizacionais que reduzem barreiras burocráticas à inovação.	Morris, Kuratko e Covin (2011); Urbano et al. (2022).

Fonte: Elaborado pelos autores com base na análise dos estudos.

4.3 Convergências, lacunas e tendências

A principal convergência entre as abordagens clássicas e contemporâneas está no reconhecimento de que autonomia, liderança e suporte organizacional são condições necessárias ao intraempreendedorismo. A ruptura ocorre na explicação do fenômeno: a perspectiva clássica privilegia o comportamento do indivíduo inovador, enquanto a contemporânea interpreta a inovação interna como prática social dependente de valores, relações e sistemas organizacionais.

Os estudos brasileiros analisados reforçam a importância da cultura como condição de sustentação da inovação. Da Rosa Vendler e Maçaneiro (2018) evidenciam a relação entre práticas intraempreendedoras e cultura organizacional em empresas industriais, enquanto Fortes e Dai Prá Martens (2022) sintetizam o comportamento intraempreendedor a partir da Teoria das Demandas e Recursos de Trabalho. Dória et al. (2017), Coelho (2014) e Cinar et al. (2024) contribuem para ampliar a discussão no setor público, mostrando que inovação também depende de abertura institucional, aprendizagem e participação. La Falce e Moreira dos Santos (2025) indicam que conhecimento e cultura se articulam na construção de ambientes favoráveis à inovação.

Como tendência, observa-se maior integração entre teorias de cultura, aprendizagem, liderança e inovação. No entanto, ainda há lacunas relacionadas à mensuração dos efeitos da cultura sobre o intraempreendedorismo, à comparação entre setores e países, e à análise de como práticas de gestão concretas transformam valores culturais em comportamentos observáveis. Também são necessárias pesquisas empíricas que diferenciem discurso pró-inovação de práticas efetivas de autonomia, segurança psicológica e reconhecimento.

A síntese dos resultados indica que o intraempreendedorismo deve ser compreendido como capacidade organizacional sustentada por cultura, liderança e sistemas de gestão. Essa interpretação reduz a dependência da figura do empreendedor interno isolado e amplia a compreensão do fenômeno como construção coletiva, institucional e simbólica.

5 Considerações finais

Este estudo analisou a relação entre cultura organizacional e intraempreendedorismo a partir de uma revisão sistemática da literatura. Os resultados indicam que o campo evoluiu de uma abordagem centrada no indivíduo inovador para uma compreensão mais sistêmica, na qual a cultura organizacional atua como condição de sustentação da inovação interna.

A principal contribuição do artigo está na identificação de mecanismos culturais que explicam essa relação: autonomia legitimada, segurança psicológica, liderança e reconhecimento, aprendizagem organizacional e estruturas flexíveis. Esses mecanismos mostram que o intraempreendedorismo não emerge apenas de perfis individuais, mas de ambientes que autorizam a experimentação, favorecem a cooperação e transformam aprendizagem em prática organizacional.

Do ponto de vista gerencial, os achados sugerem que organizações interessadas em estimular o intraempreendedorismo devem ir além de programas formais de inovação. É necessário desenvolver lideranças, práticas de reconhecimento, rotinas de aprendizagem e estruturas que reduzam barreiras à participação. Do ponto de vista teórico, o estudo contribui ao organizar a literatura em categorias analíticas que diferenciam abordagens clássicas e contemporâneas sem tratar essa evolução de forma linear ou repetitiva.

Como limitação, destaca-se a dependência das bases selecionadas, dos descritores adotados e do recorte temporal utilizado. Pesquisas futuras podem ampliar a busca para outras bases, comparar setores e países, desenvolver estudos quantitativos sobre os mecanismos culturais identificados e investigar empiricamente como diferentes tipos de cultura organizacional influenciam práticas intraempreendedoras.

Referências

ANTONCIC, Bostjan; HISRICH, Robert D. Clarifying the intrapreneurship concept. **Journal of Small Business and Enterprise Development,** v. 10, n. 1, p. 7-24, 2003. DOI: https://doi.org/10.1108/14626000310461187.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BLANKA, Cathrin. An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. **Review of Managerial Science**, v. 13, p. 919-961, 2019. DOI: https://doi.org/10.1007/s11846-018-0277-0.

BURGELMAN, Robert A. A process model of internal corporate venturing in the diversified major firm. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 2, p. 223-244, 1983. DOI: https://doi.org/10.2307/2392619.

BURNS, Paul. **Corporate entrepreneurship**: innovation and strategy in large organizations. Londres: Palgrave Macmillan, 2013.

CAMERON, Kim; QUINN, Robert. **Diagnosing and changing organizational culture**: based on the competing values framework. 3. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.

CINAR, E.; SIMMS, C.; TROTT, P.; DEMIRCIOGLU, M. A. Public sector innovation in context: a comparative study of innovation types. **Public Management Review**, v. 26, n. 1, p. 265-292, 2024. DOI: https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2080860.

COELHO, Rodrigo. Cultura de inovação no setor público brasileiro. Revista do Serviço Público, v. 65, n. 3, p. 345-368, 2014. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP.

DA ROSA VENDLER, Sandra; MAÇANEIRO, Marlete. Cultura organizacional e práticas intraempreendedoras: evidências em empresas industriais. **Revista de Administração Mackenzie,** v. 19, n. 4, p. 1-29, 2018. DOI: https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180054.

DENZIN, Norman. Triangulation 2.0. **Journal of Mixed Methods Research**, v. 6, n. 2, p. 80-88, 2012. DOI: https://doi.org/10.1177/1558689812437186.

DÓRIA, A. S.; SANO, H.; LIMA, J. P. de; SILVA, A. F. S. B. S. Inovação no setor público: uma instituição pública de ensino sob a ótica dos servidores e colaboradores. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 68, n. 2, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v68i2.1801. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1801.

EDMONDSON, Amy C. Psychological safety and learning behavior in work teams. **Administrative Science Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 350-383, 1999. DOI: https://doi.org/10.2307/2666999.

FEREDAY, Jennifer; MUIR-COCHRANE, Eimear. Demonstrating rigor using thematic analysis. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 5, n. 1, p. 80-92, 2006. DOI: https://doi.org/10.1177/160940690600500107.

FORTES, F.; DAI PRÁ MARTENS, C. O comportamento intraempreendedor sob a luz da Teoria das Demandas e Recursos de Trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v. 19, n. 2, p. 183-207, 2022. DOI: 10.25112/rgd.v19i2.2811. Disponível em: https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2811.

HERNÁNDEZ-PERLINES, Felipe; MORENO, Antonio; GÓMEZ, Javier. Intrapreneurship and job resources. **Journal of Business Research**, v. 144, p. 76-85, 2022. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.013.

HOFSTEDE, Geert; HOFSTEDE, Gert Jan; MINKOV, Michael. **Cultures and organizations**: software of the mind. 2. ed. New York: McGraw-Hill, 2005.

KITCHENHAM, Barbara; CHARTERS, Stuart. Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. **EBSE Technical Report**, 2007. Disponível em: https://www.elsevier.com/__data/promis_misc/525444systematicreviewsguide.pdf.

KRAUSE, Diana E. Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation. **The Leadership Quarterly**, v. 15, n. 1, p. 79-102, 2004. DOI: https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.006.

KURATKO, Donald; HODGETTS, Richard. **Entrepreneurship**: a contemporary approach. Fort Worth: Harcourt, 1992. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Entrepreneurship.html?id=DJkrAQAAMAAJ&redir_esc=y.

KURATKO, Donald F.; GOLDSBY, Michael G.; HORNSBY, Jeffrey S. **Corporate innovation**: disruptive thinking in organizations. [S. l.]: Routledge, 2018. Disponível em: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9780429951022_A35619904/preview-9780429951022_A35619904.pdf.

KURATKO, Donald F.; MONTAGNO, Raymond V. The intrapreneurial spirit. **Training and Development Journal**, v. 43, n. 10, p. 83-87, 1989. Disponível em: https://assets.td.org/m/48e1a43c73a879df/original/The-Intrapreneurial-Spirit.pdf.

LA FALCE, Jefferson Lopes; MOREIRA DOS SANTOS, Tony. Cultura organizacional, conhecimento e inovação: evidências em uma instituição pública. **Future Studies Research** Journal: Trends and Strategies, São Paulo, v. 17, n. 1, p. e934, 2025. DOI: 10.24023/FutureJournal/2175-5825/2025.v17i1.934.

MARTINS, Ellen C.; TERBLANCHE, Fransie. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. **European Journal of Innovation Management**, v. 6, n. 1, p. 64-74, 2003. DOI: https://doi.org/10.1108/14601060310456337.

MILES, Matthew B.; HUBERMAN, A. Michael; SALDAÑA, Johnny. **Qualitative data analysis**. 3. ed. Thousand Oaks: SAGE, 2014.

MOHER, David et al. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses. **PLoS Medicine**, v. 6, n. 7, 2009. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097.

MORRIS, Michael H.; KURATKO, Donald F.; COVIN, Jeffrey G. **Corporate entrepreneurship and innovation**. 3. ed. Mason: Cengage, 2011.

NEESSEN, Petra; CANIËLS, Marjolein; VOS, Bart; DE JONG, Jeroen. The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. **International Entrepreneurship and Management Journal**, v. 15, n. 2, p. 545-571, 2019. DOI: https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **The knowledge-creating company**: how Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford: Oxford University Press, 1995.

PAGE, Matthew et al. **The PRISMA 2020 statement**. British Medical Journal, v. 372, p. n71, 2021. DOI: https://doi.org/10.1136/bmj.n71.

PINCHOT, Gifford. **Intrapreneuring**. New York: Harper & Row, 1985. Disponível em: https://archive.org/details/intrapreneuring1985.

RIGTERING, Jorn; WEITZEL, Tim. Work context and intrapreneurial behavior. **International Entrepreneurship and Management Journal**, v. 9, p. 337-360, 2013. DOI: https://doi.org/10.1007/s11365-013-0258-3.

SCHEIN, Edgar H. Coming to a new awareness of organizational culture. **Sloan Management Review**, v. 25, n. 2, p. 3-16, 1984. Disponível em: https://sloanreview.mit.edu/article/coming-to-a-new-awareness-of-organizational-culture/.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

SNYDER, Hannah. Literature review as a research methodology. **Journal of Business Research**, v. 104, p. 333-339, 2019. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039.

TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge. **British Journal of Management**, 2003. DOI: https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375.

URBANO, David; TURRO, Andreu; WRIGHT, Mike; ZAHRA, Shaker. Corporate entrepreneurship: a systematic literature review and future research agenda. **Small Business Economics**, v. 59, p. 1541-1565, 2022. DOI: https://doi.org/10.1007/s11187-021-00590-6.

YUKL, Gary. **Leadership in organizations**. 8. ed. New York: Pearson, 2013.